iRA@LYON

La lettre de l'IRA de Lyon - Mai 2015 - N°13

Numéro spécial : L'apprentissage dans la fonction publique

Retour sur la journée du 28 avril

L'Ecole du Management et des ressources humaines s'est tenue pour la première fois à Lyon le mardi 28 avril, sur le thème : « L'apprentissage dans la fonction publique, pourquoi pas eux, pourquoi pas nous ? »
Afin de répondre aux enjeux de l'insertion des jeunes dans le monde du travail, le Président de la République a, lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, défini l'objectif de 500.000 jeunes en apprentissage en



Le directeur de l'IRA, Pierre-Henri Vray et Cyrille Pajot,représentant de la DGAFP.

2017 et demandé à l'ensemble de la Fonction publique de contribuer à cet effort en fixant aux administrations de l'État un objectif spécifique d'accueillir 4.000 apprentis en septembre 2015 et 10.000 en septembre 2016. Une mission a par ailleurs été confiée à Monsieur Jacky RICHARD, conseiller d'État, pour identifier les moyens de développement de l'apprentissage dans les trois versants de la Fonction publique.

Cette rencontre professionnelle a rassemblé à l'institut près de quatre-vint dix cadres des fonctions publiques.
Le cadre juridique de l'apprentissage dans la fonction publique a été présenté par Cyrille Pajot, adjoint à la cheffe de bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation à la sous-direction de l'action interministérielle des politiques RH à la DGAFP. Il a rappelé notamment la diversité des diplômes proposés à l'apprentissage.
Puis dans le cadre de la table ronde, le témoignage d'Hervé Némoz-Rajot, DRH Rhône-Alpes de l'Office National des Forêts, a permis de démontrer tout l'intérêt pour une structure d'avoir recours à l'apprentissage tant dans sa mission de transmission des savoirs et d'accompagnement « diplômant » que ses conséquences dans son « écologie humaine interne ».
Une présentation croisée de Dominique Douvre, responsable du pôle apprentissage de la CCI de Lyon et Corine Perrard, Directrice du CFA académique a permis d'avoir une vision claire de cet engagement tripartite, du rôle de chacun des acteurs et de la synergie indispensable à la réussite de l'alternance.
Isabelle Blache, correspondante entreprise à l'IUT Lumière LYON 2 a abordé ensuite un point important sur le rôle du maître d'apprentissage dans l'accompagnement de l'apprenti dans l'acquisition de savoir-être en situation professionnelle. Pierre-Henri Vray, le directeur de l'IRA, a d'ailleurs conclut sur l'importance pour les administrations s'inscrivant dans ce dispositif de transmettre aux apprentis les valeurs de la république et du service public.
Toutes ces interventions ont permis de comprendre que l'apprentissage est l'occasion pour chaque administration, de drainer vers elle des publics « jeunes » parfois éloignés de l'employeur public en leur donnant l'occasion de mieux comprendre la culture, les codes et les fonctionnements spécifiques des structures d'Etat. Enfin, le recours à l'apprentissage doit contribuer à moderniser l'image externe des services de l'Etat en mettant en exergue les compétences de formation et d'accompagnement des agents.
Une rencontre riche d'informations de l'avis des participants et des retours d'expérience motivants qui ont encouragé les participants à s'investir dans cette politique de déploiement de l'apprentissage dans la Fonction publique.



De gauche à droite : Dominique Douvre, Corinne Perrard, Cyrille Pajot, Hervé Némoz-Rajot et Isabelle Blache.

POUR ALLER PLUS LOIN...

☞ retrouvez l'ensemble des documents évoqués lors de ce séminaire sur le site de l'IRA de Lyon, rubrique Formation continue.

☞ la DGAFP propose un «kit de l'apprentissage» sur site de la Fonction publique, rubrique SCORE/Concours.



Ils ont tenté l'expérience de l'apprentissage

Trois questions à Hervé Nemoz Rajot, DRH à l'Office national des fôrets.

Quels sont pour vous les intérêts d'avoir recours à l'apprentissage ?
Il s'agit avant tout de participer à un effort collectif au profit de la jeunesse, et cela fait consensus dans les équipes. C'est aussi le gage d'assurer un transfert de connaissances et de compétences entre les générations ce qui est gratifiant pour tous. Et enfin cela permet de rajeunir les équipes avec des apprentis qui remettent en question les habitudes.

Quelles sont les conditions de réussite pour que le dispositif fonctionne ?
J'en vois quatre indispensables : Il s'agit avant tout d'inclure les apprentis dans une véritable politique RH et même une GPRH.
Il faut également préparer l'arrivée des apprentis auprès des équipes et des représentants du personnel, en travaillant en mode projet.
Il est bien entendu nécessaire de cadrer le dispositif avec un mode d'emploi opérationnel clair et précis.
Et surtout il faut travailler avec des maîtres d'apprentissage volontaires, formés et motivés.

Quels sont les écueils à éviter ?
Ne pas considérer l'apprenti comme un fonctionnaire au "rabais" ou qui débute : l'apprenti est un étudiant qui apprend comme son nom l'indique.
Traiter ce dossier comme une obligation et pas une opportunité.
Ne pas inventer et se donner les moyens de réussir une opération valorisante à piloter de près.